

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan LMI sebagai responden maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang ada di Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri, yaitu: a) ihsan dalam bekerja, b) bertanggung jawab, c) egaliter, d) tertib struktur dan koordinasi, e) tertib program dan tertib kegiatan, f) tertib anggaran dan, tertib administrasi. Budaya organisasi tersebut sangat berperan dalam memperrekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga Manajemen Infaq (LMI) Kota Kediri berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan atau dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut juga berperan sebagai kontrol atas perilaku para Karyawan di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Kota Kediri.
2. Karyawan Lembaga Manajemen Infaq cabang Kota Kediri memiliki etos kerja yang tinggi dengan menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:
 - a. Karyawan LMI memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.

- b. Karyawan LMI menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia.
 - c. Kerja yang dilakukan karyawan LMI dilakukan sebagai aktifitas bermakna bagi manusia
 - d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
3. Peranan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan, hubungan ini mencerminkan kesadaran Karyawan Lembaga Manajemen Infaq akan pentingnya sebuah aturan yang dimana didalam lembaga harus ditaati. Etos kerja merupakan dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu karyawan, yang menjadi penggerak batin anggota karyawan pendukung budaya organisasi untuk melakukan suatu kerja. Nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya organisasi terhadap kerja yang menjadi penggerak batin karyawan melakukan kerja. Pandangan hidup yang khas dari suatu karyawan terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan. Etos kerja atau semangat kerja yang merupakan karakteristik pribadi atau kelompok masyarakat, yang dipengaruhi oleh orientasi nilai-nilai budaya organisasi Lembaga Manajemen Infaq. Antar etos kerja dan nilai budaya organisasi Lembaga Manajemen Infaq sangat sulit dipisahkan.

B. Saran-saran

Beberapa saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan etos kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Kota Kediri, dengan demikian alangkah baiknya jika pimpinan LMI Kota Kediri perlu memperhatikan aspek budaya organisasi dengan memantapkan dan ditanamkan dengan kuat pada seluruh karyawan agar nilai-nilai budaya yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada aturan tertulis atau slogan, tetapi dihayati dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam Lembaga Manajemen Infaq (LMI) Kota Kediri sehingga etos kerja karyawan secara bersama-sama dapat lebih ditingkatkan lagi.
2. Setelah dilakukan penelitian dan telah terjawabnya rumusan masalah yang ada pada skripsi ini, penulis memberikan saran agar peneliti selanjutnya lebih mengembangkan penelitian tidak hanya pada karyawan Lembaga Manajemen Infaq Kota Kediri Saja. Namun, bisa dilakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan. Tidak hanya pada etos kerjanya saja, namun bisa juga pada analisis pemberdayaan dana zakat atau bisa juga pada aspek lainnya.